Modes d'emploi

La lettre du cabinet Vanasten Raux & Associés - Mai 2000

Point de vue

Entretien

Dossier

Point de vue

Quand je veux, où je veux ! ...

Une vague, une lame de fond, un raz de marée... le Net déferle sans digue, sans cap, sans bouée.
Chacun démontre sa capacité à naviguer dans cet océan d'opportunités, ou d'embûches, sans lois ni repères.
Les armateurs s'organisent : paquebots à gros moteurs, portails d'embarcation, affiches de gala.
Quelques privés hissent la voile vers d'autres destinations...
Eole se montre clément, Neptune est confiant dans la capacité collective à définir les règles du jeu, Hacker s'emploie bien à les défier par virus interposés..., mais ça marche !
Il y a bien quelqu'un qui tisse la toile, mais qu'importe !
J'interroge, je recherche, je communique, j'achète, je découvre...
Maintenant le monde est à portée de mon clavier. Où je veux, quand je veux ?

Jean-Marc VANASTEN
Directeur Associé

VR&A
Conseil en Ressources Humaines

Entretien avec Fabrice Grière, DRH du Groupe Vauban.

La gestion prospective de l'emploi

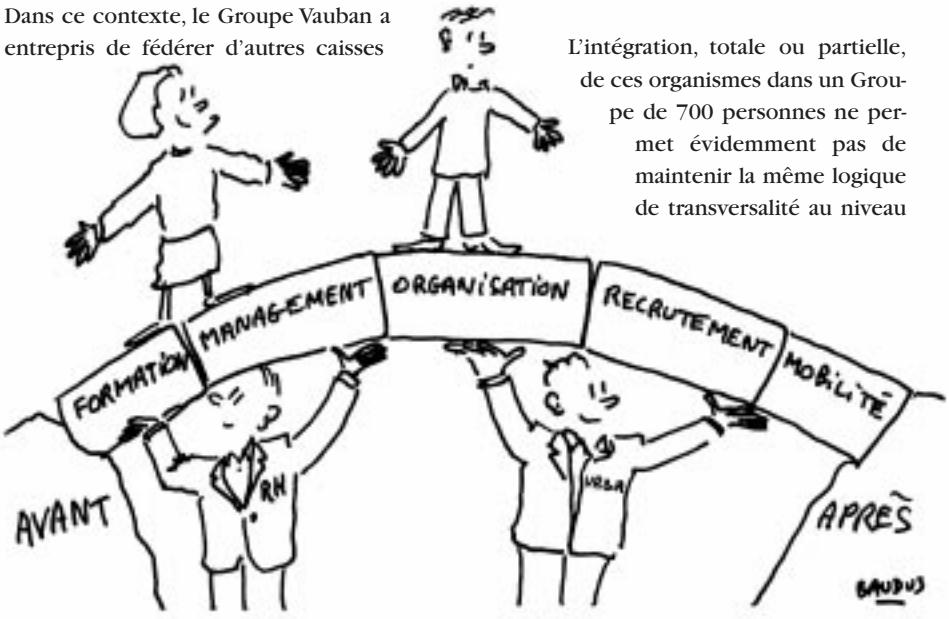
Avec 7,5 milliards de prestations versées en 1999, le Groupe Vauban confirme sa place de leader sur le marché de la retraite, prévoyance, mutuelle et de l'épargne dans le Nord. C'est précisément dans ce département que l'assurance mutuelle complémentaire, qui fut à l'origine de la création du Groupe Vauban, a été mise en place par les industriels textiles dans les années 20.

A l'image des questions liées à la santé, à la retraite ou à l'épargne, l'environnement professionnel du Groupe Vauban est devenu plus complexe ces dernières années. Dans le domaine des retraites, la réduction des dotations de gestion a notamment entraîné le regroupement d'un certain nombre de caisses afin de satisfaire à l'obligation de dégager des économies d'échelles mais aussi pour simplifier les formalités administratives au niveau des entreprises.

Dans ce contexte, le Groupe Vauban a entrepris de fédérer d'autres caisses de retraite de taille plus réduite. Le phénomène s'est traduit, dès 1994, par un rapprochement avec deux caisses textiles, Cartex et Ircotex. Cette même logique a encouragé l'alliance avec la CIRPS en 1996. La dernière opération en date concerne l'IRCI Nord, une quatrième caisse de retraite qui a fait son entrée dans le GIE Vauban au 1er janvier 2000.

Mutualisation des moyens

L'intégration, totale ou partielle, de ces organismes dans un Groupe de 700 personnes ne permet évidemment pas de maintenir la même logique de transversalité au niveau



entretien

Notre groupe est passé d'une culture réglementaire à une culture de service.

(suite de la page 1)

du métier. La nouvelle organisation du Groupe et l'ampleur des problématiques à traiter impliquent notamment la présence d'équipes plus spécialisées par domaines. Parallèlement, les opportunités de développement de carrière sont plus importantes au sein d'un Groupe. Ce dernier dispose d'ailleurs d'une offre adaptée en matière d'outils d'accompagnement mis à la disposition des salariés et des managers.

"Depuis quelques années, nous sommes passés d'une culture réglementaire et technique à une culture de service dans laquelle le client à toute sa place", analyse Fabrice Grière, Directeur des Ressources Humaines du Groupe Vauban. Dans ce contexte, les outils mis en place par le Groupe pour accompagner le changement ont trait à la formation, au management, à l'organisation, au recrutement et à la mobilité interne. Un point sur lequel le Groupe a d'ailleurs mis l'accent depuis trois ans en permettant à 10% de son effectif salarié d'évoluer sur d'autres postes.

Accompagner le changement

Aujourd'hui, l'ambition du Groupe Vauban est de continuer à figurer parmi les vingt acteurs nationaux de la protection sociale à travers le développement de ses métiers de base. Compte tenu de l'ancienneté et de la structure de qualification existante, cela appelle quelques questions concernant le nombre et le profil des nouveaux embauchés. "La recherche de profils spécifiques pour des postes d'actuaires, de juristes, d'organisateurs ou d'informaticiens spécialisés dans les systèmes d'information conduit le Groupe à recruter davantage de candidats diplômés Bac +4/5", commente Fabrice Grière. "Ces nouveaux collaborateurs interviennent en support par rapport à nos opérationnels, ce qui implique une ouverture d'esprit importante, car il s'agit de ne pas déclencher des clivages avec nos autres salariés...".

Cette prise de conscience est à l'origine de la collaboration avec Vanasten Raux et Associés. "Les consultants du Cabinet nous assistent dans la prospection de profils pointus en lien avec la problématique de changement de l'entreprise", précise Fabrice Grière. VR&A dispose d'une expertise réelle dans le domaine des systèmes d'information". Un enjeu capital pour l'entreprise qui est en phase de mutation profonde de ses systèmes d'information. ■

Emploi et recrutement on line

Les clés de l'emploi sur le net

Elève-ingénieur, Guillaume Lepan vient de réaliser une analyse des serveurs consacrés à l'emploi et au recrutement dans le cadre d'un stage de fin d'études chez VR&A. Le parcours d'un futur diplômé qui souhaite trouver son premier job via Internet. A vos marques, prêts, surfez...

Elève-ingénieur à l'Institut Supérieur d'Electronique du Nord, spécialisé en informatique et télécommunications, Guillaume Lepan a rejoint le cabinet Vanasten Raux & Associés début février dans le cadre d'un stage de troisième année. "Arrivé au terme de mes études d'ingénieur, j'ai confié mon CV à VR&A en vue d'un éventuel recrutement. En retour, j'ai été sollicité pour un entretien au cours duquel l'un des consultants m'a proposé un sujet de stage...".

Le premier constat établi par notre jeune stagiaire, c'est qu'Internet est de plus en plus présent sur le marché de l'emploi et du recrutement. Au delà du phénomène de mode, on constate un intérêt grandissant de la part des recruteurs et des candidats à l'embauche. "Il faut dire que cet outil de communication est certainement l'un des moyens les plus efficaces pour toucher directement un maximum de personnes en un minimum de temps".

L'e-mail remplace le timbre poste

Par la grâce d'Internet et de l'e-mail, il est désormais possible de dénicher des offres d'emploi et de déposer des candidatures sur votre ordinateur. Alors qu'on recensait 25.000 CV sur Internet en 1994, on en dénombre plus de 5.000.000 aujourd'hui. Cet engouement ne semble pas prêt de s'estomper. On estime, en effet, que la barre des 15.000.000 devrait

allègrement être franchie d'ici deux ans. Or, si le nombre de CV augmente régulièrement sur Internet, c'est peut être aussi parce que de plus en plus d'entreprises font appel à ce type d'outil pour recruter. Les résultats d'une récente étude montrent que le nombre de sites consacrés au recrutement, qui était de 200 en 1998, passera à 1200 en 2002. On en recense actuellement une vingtaine en France indépendants ou portés par des institutionnels (ANPE, APEC, ...), des entreprises et des cabinets de recrutement. "Pour les recruteurs, Internet constitue un nouvel outil de prospection plus fluide et plus réactif, complémentaire des moyens classiques", analyse Jean-Marc Vanasten.

Performance et simplicité d'accès

Trouver un emploi par le biais d'Internet, c'est possible. Mais, encore faut-il frapper à la bonne porte. "L'emploi est l'un des thèmes les plus demandés sur les moteurs de recherche, observe Guillaume Lepan. Le problème, c'est que parmi les 350 sites spécialisés proposés, tous ne sont pas pour autant efficaces...".

Alors, comment s'y retrouver dans cette offre en constante évolution ? La première des sélections s'opère naturellement en fonction de la notoriété du site. Généralement, les sites publient en ligne l'ensemble des demandes et des offres qu'elles récoltent. Face à cette recrudescence de l'emploi sur Internet, la capacité du serveur à "pusher" le candidat ciblé devient un atout stratégique ce qui peut faire la différence.

Richesse et diversité

D'autres critères, en dehors du type d'offres proposé, permettent également de juger la qualité et la richesse d'un site. Certains n'hésitent pas, par exemple, à multiplier les outils qu'ils mettent à disposition des Internautes (tests, revues de presse, forums de discussion,...). Le nombre d'offres d'emploi en ligne constitue évidemment un argument de taille. Sur les sites les plus importants, ces offres sont mises à jour régulièrement et la présence "d'offres du jour" est également un gage de sérieux.

La quasi totalité des sites propose aux Internautes de déposer leur CV en ligne. Ils disposent, le plus souvent, d'un formulaire type qui reprend les mêmes rubriques qu'un CV classique. Cette solution, particulièrement appréciée des candidats à

▶ Suite en page 4

▶ Suite de la page 3

l'embauche, leur permet d'être contactés par les entreprises qui recrutent. Certains sites fournissent même un e-mail gratuit aux candidats...

"Pour l'heure, la majorité des offres sur le Net correspond à des emplois qualifiés dans des secteurs porteurs comme le commerce, l'informatique ou les nouvelles technologies", reconnaît Guillaume Lepan. Même si le phénomène a tendance à se banaliser, le recrutement sur Internet s'adresse encore essentiellement aux cadres et aux jeunes diplômés (65% des Internautes sont des cadres débutants ou expérimentés). Or, si ce sont surtout les jeunes qui consultent Internet, les offres d'emploi en ligne ne leur sont pas toutes réservées. A bon entendeur...

Adresse du site	Présentation	Facilité de navigation	Services offerts	Nombre d'offres d'emploi et de Curiculum Vitae	Facilité de sélection des offres	Notoriété	Particularité
www.monster.fr	****	****	*****	3.800 offres 5.000 CV	***	*****	Richesse de l'information
www.apr-job.com	*****	****	*****	2.000 offres 40.000 CV	****	***	Annuaire des professionnels du recrutement
www.emailjob.com	**	****	**	4.800 offres 43.000 CV	*****	*****	Le service Push sur 184.000 abonnés
www.jobline.fr	****	*****	***	60.000 CV	*****	****	Leader en Scandinavie
www.jobpilot.fr	*****	*****	***	6.000 offres	****	**	La rubrique "Jeunes diplômés"
www.planetcareer.com	*****	****	***	1.400 offres 20.000 CV	*	**	Les services aux écoles
www.cadremploi.fr	*****	*****	****	8.300 offres	*****	****	Espace "Manager sa carrière"
www.itjobworld.fr	****	*****	*	900 offres	*****	****	Spécialiste du recrutement en informatique
www.apec.asso.fr	*****	*****	****	8.500 offres 1.000 CV	*****	****	Site de l'Agence Pour l'Emploi des Cadres
www.cadresonline.com	****	*****	****	5.700 offres	*****	****	Annonces issues exclusivement de la presse
www.anpe.fr	****	*****	***	129.000 offres 200 CV	**	****	Site de l'Agence Nationale Pour l'Emploi

Lexique

E-mail : Courrier électronique diffusé par Internet

Homepage : Il s'agit d'une page personnelle sur Internet. Tout le monde peut réaliser sa propre homepage et la faire héberger par un site proposant ce service.

Mailinglist : c'est une liste de diffusion de courrier électronique. Un e-mail envoyé sur la mailinglist est envoyé à tous les destinataires contenus dans cette liste.

On line : Terme employé lorsqu'une information ou un service est présent sur un site. On parlera d'offres d'emploi online.

Push : Le service Push permet d'envoyer directement par e-mail, des offres d'emploi aux candidats dont les profils sont en adéquation avec ces offres.

Chat : C'est un service de dialogue en direct présent sur la plupart des sites Internet.

Forum : C'est une page ou l'on peut s'exprimer à plusieurs en déposant des messages. Contrairement au chat, le dialogue ne se fait pas en direct.

Document non contractuel publié et diffusé par Vanasten Raux & Associés

VR&A
Conseil en Ressources Humaines

Directeur de la publication : Jean-Marc Vanasten

Rédaction et réalisation : Francis Verhelst

149, rue Saint Honoré
75001 Paris
Tél : 01 42 96 88 21

47, rue Maurice Flandin
69003 Lyon
Tél : 04 72 13 23 23

Siége Social :
20, rue Gauthier de Châtillon
59000 Lille
Tél : 03 28 36 13 00

http://www.vr-a.com